УДК 330.101

Л.В. ЗГОННИК

ПОЛИТЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОРПОРАЦИЙ

Корпоративный человеческий капитал структурно состоит из общего, специального и узкоспециального капитала. С функциональной точки зрения возможность расширенного воспроизводства корпоративного человеческого капитала обеспечивается согласованием интересов труда и потребления. Степень реализации узкоспециального капитала зависит от степени эффективности управления процессами согласования частных интересов работников и интересов корпорации.
Ключевые слова: *общие, частные и корпоративные интересы, система интересов труда и потребления, общий, специальный и узкоспециальный человеческий капитал.*

Введение. Персонифицированный характер управления делает актуальным выявление сущностных особенностей поведения наемных работников корпораций с учетом уровня их квалификации, психоэмоциональных особенностей приложения знаний и навыков, то есть уровня дифференциации их человеческого капитала. Концептуальное обоснование направлений повышения эффективности управления человеческим капиталом корпораций предполагает рассмотрение механизма функционирования частных, корпоративных и общественных экономических интересов и определение возможных мер по разрешению их противоречивого взаимодействия с точки зрения влияния на процессы воспроизводства корпоративного человеческого капитала.

Структурная характеристика системы экономических интересов. Сложная субъектная структура современных социально-экономических отношений определяет многообразие экономических интересов, которое формируется под воздействием, с одной стороны, исторически сложившихся отношений присвоения материальных и социальных благ и объективных институциональных границ их реализации. С другой – задается внутренними субъективными характеристиками и свойствами субъектов экономической активности, определенных социально-стратовой средой.

Значительная роль субъективного фактора функционирования системы экономических интересов относится к числу факторов, осложняющих решение проблемы согласования экономических интересов. Дифференциация личного и общественного экономических интересов может осуществляться по временному фактору, но не как статическое явление, а как процесс, представляющий собой социализацию, экономико-социальную адаптацию личности к конкретно-историческим условиям и статусно-ролевому положению. Социализация предполагает вовлечение субъекта в институциональную социокультурную среду посредством освоения потен-

циально реализуемых ролей и, как следствие, появление потребностей более высокого иерархического уровня.

Мы исходим из того, что личные экономические интересы являются первичным элементом системы интересов. Они синтезируют индивидуальные потребности как их материальную основу, включая потребности в присвоении результатов труда, необходимые для личностного самовоспроизводства.

Частные экономические интересы детерминированы временными рамками и качественным содержанием процесса социализации, расширением сферы частного присвоения, а следовательно, характеризуются большей динамичностью. Основное «поле» реализации частных экономических интересов представляет сфера субстантивной экономики (substantive economy), связанной с жизнеобеспечением человека.

Реализация общественных интересов осуществляется посредством деятельности ассоциированных (организации, предприятия, корпорации и др.) и простых хозяйствующих субъектов (отдельные наемные работники) и на практике проявляется в рамках функционирования механизма экономического стимулирования со стороны государственных институтов и корпораций, сопряжения реализации внешней и внутренней политики корпораций интересам наемных работников и в целом общества.

Корпоративные экономические интересы можно представить как подсистему общественных экономических интересов, непосредственно опирающуюся на материальную составляющую интереса. Экономические интересы работников, техноструктуры и собственников корпораций, направленные на получение максимального дохода, образуют корпоративные интересы. Их частные интересы будут дифференцироваться по временному фактору, объекту (материальные, социальные, духовные), по характеру трудовой деятельности, отношению к условиям и результатам производства и т.д. Около 60 % заработной платы российских трудящихся незаконно присваивается крупным капиталом и в значительной мере вывозится из страны. Российский предприниматель, получая рубль прибыли, 10 копеек возвращает рабочим. На Западе из доллара прибыли 80 центов получает общество, а лишь – 10-15 % предприниматель [3, с. 11].

Значимость проблемы перераспределения экономико-властных ресурсов, доминирование корпоративных интересов ряда субъектов национального капитала над государственными позволяет выделить в рамках корпоративных экономических интересов группы специальных интересов, коррелирующих с властными интересами и формирующими так называемую «элитную экономику». Удовлетворение потребности самовоспроизводства в индивидуальном масштабе и в целом потребности поддержания необходимого уровня человеческого потенциала и воспроизводства человеческого капитала является связующим звеном индивидуальных, частных, общественных, государственных экономических интересов.

Трансформация формально-институциональных границ использования фактора производства «труд» выступила стимулом усиления противо-

речий интересов труда и потребления особенно в рамках обеспечения воспроизводства человеческого капитала. Константность экономических интересов труда и потребления может быть объяснена посредством «интраэкономической модели поведения человека», объясняющей диспаритет субъективных и объективных оценок затрат деятельности человека и полученных результатов. В частности, эффект выбранной альтернативы создает иллюзию прибыльности, что субъективно нивелирует психические, энергетические затраты.

Функционально интересы труда и потребления противоречат, но в то же время являются схожими в соответствии с принципом «опосредующих звеньев», и таким «звеном» выступает потребность в расширенном воспроизводстве человеческого капитала.

Согласование экономических интересов в системе воспроизводства человеческого капитала корпораций. Для российской науки и практики категория «человеческий капитал» является достаточно новой, что подтверждает отсутствие ее категориально-методологической определенности. Проблема воспроизводства человеческого капитала стала активно разрабатываться во второй половине прошлого столетия и связана, прежде всего, с исследованиями Т. Шульца и Г. Беккера. На исследования последнего ссылаются в рамках дифференциации человеческого капитала на общий (перемещаемый) и специфический (неперемещаемый). Общий человеческий капитал включает универсальные знания, приобретаемые в образовательных учреждениях, в том числе общие профессиональные (специализированные) знания. «Специальный капитал связан с конкретной организацией: знания миссии фирмы, ее организационной структуры и схемы управления, особенностей рабочего места, клиентов фирмы; практические навыки использования знаний в выполнении той или иной работы» [8, с. 14-15].

Воспроизводство общего и специального человеческого капитала в рамках корпорации порождает противоречия частных, индивидуальных и корпоративных экономических интересов, усиливает разновекторность взаимодействия корпорации с внешней средой, особенно в отраслевых границах. В частности, общий человеческий капитал может быть воспроизведен и отчужден в пользу любого хозяйствующего субъекта, способствуя реализации как корпоративных, так и общественных экономических интересов. То же можно сказать и о части специального человеческого капитала, интеллектуальная наполняемость которой соответствует специфике функционирования фирм той или иной отрасли.

Воспроизводство общего и специального человеческого капитала на уровне корпораций происходит на основе функционирования каналов информационных ресурсов и предопределяется существованием «зависимости от предшествующей траектории развития» (path-dependence). Соответственно, воспроизводство человеческого капитала происходит посредством двустороннего взаимодействия субъекта-носителя капитала с корпорацией и с внешней средой. Объяснить это можно следующим образом.

Человеческий капитал может быть структурирован с точки зрения формы проявления как частный (индивидуальный), корпоративный и общественный, которые системно взаимодействуют. Частный капитал образуется на основе воспроизводства общего человеческого капитала. Однако его объем и уровень в каждом конкретном случае будет зависеть от способности человека «усваивать» инвестиции, аккумулировать их результаты и потребности, пролонгировать их в рамках самовоспроизводства, самообразования и т.д. В данном случае значительную роль играют ментальные характеристики носителя человеческого капитала [6].

Необходимо различать специальный капитал, формируемый в результате практической деятельности человека, реализации способностей к труду, и узкоспециальный человеческий капитал, представляющий совокупность, с одной стороны, психоэмоциональных, мотивационных, ментальных установок, а с другой – накопленные человеком общие и специфические знания, навыки, способности. Обладание работниками узкоспециализированным человеческим капиталом повышает степень согласованности корпоративных экономических интересов и частных, так как именно узкоспециальный капитал несет в себе заряд отраслевой конкурентоспособности корпорации.

Специальный и узкоспециальный человеческий капитал отличаются по временному фактору формирования: последний имеет больший период образования и окупаемости. Подтверждением может служить тот факт, что, как правило, в организациях менее эффективны работники, только что включившиеся в процесс производства, несмотря на то, что они имеют более высокий образовательный уровень. Одновременно узкоспециальный капитал менее ликвиден на рынке труда, чем общий или специальный. С одной стороны, это согласуется с корпоративными интересами, так как обеспечивает повышение производительности труда, рост социально-экономической эффективности работы корпорации, при поддержании необходимого уровня его воспроизводства сокращает степень риска возможных убытков при увольнении работника.

С другой стороны, для наемного работника акцентирование на процессах формирования и воспроизводства узкоспециального человеческого капитала (за исключением первоначального этапа работы) впоследствии может привести к снижению конкурентоспособности на рынке труда и деформации, уменьшению определенной части общего человеческого капитала (в частности, фонда здоровья) при переходе в аналогичную отраслевую компанию. Причина этого заключается в разном уровне корпоративной социальной ответственности, системе управления, организационной культуры и т.д., которые образуют внутреннюю метаконкуренцию неформальных норм работника и, как следствие, состояние дистресса. При этом в 1990-е гг. 40% российских работников сменили профессию. Этот процесс был по праву назван Р. Капелюшниковым «великой реаллокацией человеческого капитала». За 1997-2005 гг. численность специалистов высшего уровня квалификации выросла почти на ⅓, служащих, занятых подготовкой

информации, и квалифицированных рабочих – примерно на 10 %, неквалифицированных рабочих стало меньше на 15 %, сельскохозяйственных рабочих – на 40 %. В России обнаруживается непропорционально много работников, с одной стороны, с самой высокой и, с другой – с самой низкой квалификацией. В составе российской рабочей силы по-прежнему широко представлены работники физического труда: общее соотношение между «белыми» и «синими» воротничками составляет 55 % против 45 %, тогда как в Чехии – 58 % против 42 %, в Германии – 67 % против 33 % [4, с. 25, 27].

Следовательно, противоречие корпоративных экономических интересов и общественных на рынке труда не обеспечивает воспроизводство человеческого капитала в целом. Достижение оптимума корпоративных и общественных экономических интересов будет достигнуто в рамках функционирования социально ориентированного механизма отчуждения прав собственности на составляющие человеческого капитала корпораций, так как кругооборот воспроизводства последнего имеет отправной точкой частный (индивидуальный) человеческий капитал, в частности самооценку работника. Необходимо также учитывать и действие закона снижающей предельной отдачи при наращивании человеческого капитала, а именно: «каждое последующее приращение человеческого капитала будет производить все меньшее приращение производительности труда» [7, с. 8].

Действие данного закона наиболее наглядно проявилось в перестроечный период на государственных предприятиях. На макроуровне государство не имело концепции формирования рынка трудовых ресурсов, финансирование программ занятости практически не осуществлялось. В результате персонал государственных предприятий сохранял рабочие места «в силу собственной позиции конформно-ожидательной пассивности» [2, с. 333]. Таким образом, формирование и реализация социально ориентированного механизма отчуждения прав собственности на человеческий капитал позволит обеспечить функционирование последнего как «зоны устойчивости» взаимодействия, реализации общественных и корпоративных экономических интересов. Мы имеет в виду воспроизведение человеческого капитала как социально-экономического качества человеческого потенциала в макромасштабе и одновременно его использование на микроуровне (внутренний маркетинг персонала) для получения дополнительной прибавочной стоимости.

Значительная роль субъективной составляющей ставит под сомнение возможность стоимостной оценки человеческого капитала. Проблема количественных оценок инвестиций в человеческий капитал имеет непосредственное отношение к проблеме материальной заинтересованности процесса труда. Значимость последней на современном этапе объясняется сокращением объема «интеллектуальной» мотивации, мотивации достижений и увеличением роли инструментальной мотивации, предполагающей рассмотрение труда как средства реализации интересов потребления. Согласно данным ВЦИОМ, до 1989 г. 14-15% россиян относились к первому

уровню мотивации трудовой деятельности (работа важна и интересна независимо от оплаты), 50 % - ко второму (работа дело важное, но не настолько, чтобы заслонить другие стороны жизни), 4-5% - к четвертому уровню (работа представляет неприятную обязанность), остальные – к третьему (работа является источником средств существования). В 1993 г. на третьем уровне находилось 58 % россиян, а в 1994 г. – около 70 % [2, с. 335]. В современный период сокращение значения интеллектуальной мотивации, наложенное на «трагедию краха ожиданий» населения, ведет к усилению дисбаланса «институциональный контроль – индивидуальная ответственность». Это сокращает персональную мотивацию к накоплению индивидуального, узкоспециального человеческого капитала.

Не отрицая значимости и актуальности проблемы количественного определения инвестиционной составляющей воспроизводства человеческого капитала, мы придерживаемся позиции необходимости качественного обоснования инвестиций в силу большой субъективности и неотделимости человеческого капитала от его носителя. Качественная оценка предполагает учет ментальной, мотивационной составляющий воспроизводства человеческого капитала, что на корпоративном уровне позволит нивелировать противоречия индивидуальных, частных, групповых экономических интересов и интересов корпорации. В свою очередь, проследить качественный уровень инвестиций в человеческий капитал корпораций возможно посредством анализа процессов формирования и реализации миссии компании. Объясняется это тем, что современные российские бизнес-группы функционируют на основе не только акционерного, но и неимущественного типа координации [1]. Последний также имеет историко-ментальную предрасположенность и доминирует в силу значительной роли фактора социальной устойчивости в отличие от зарубежных оценок уровня жизни.

Установление социальной доминанты реализуемой корпорацией миссии во внешней и внутренней среде обеспечивает оптимизацию преодоления конфликтов экономических интересов собственников факторов производства «труд», «знания, информация» и «капитал» за счет увеличения степени соответствия ментально-мотивационных характеристик наемных работников и, как следствие, их человеческого капитала и уровня конкурентоспособности организации и управления деятельностью корпорации. Также гармонизация экономических и социальных целей деятельности корпорации способствует повышению производительности труда в первую очередь за счет увеличения значимости интеллектуальной мотивации. Так, например, IBM гарантирует переподготовку работника в случае смены профессии. В 2002 г. Ferrari запустили программу Formula Uomo (создание архитектурно-адаптируемых и экологичных рабочих мест), «Творческий клуб» (проведение мастер-классов с людьми творческих профессий); Abbott Technologies вкладывает в здравоохранение сотни миллионов долларов и оплачивает расходы на здравоохранение в среднем из расчета по 1,6 иждивенца на каждого сотрудника.

На корпоративном уровне нерешенность проблемы обеспечения оптимума социальной и экономической составляющих материальной удовлетворенности трудом порождает ряд ролевых конфликтов, противоречий между субъектами корпоративных отношений. К причинам данной ситуации относится, во-первых, утрата престижным потреблением стабилизирующей функции. Во-вторых, культивируемая атмосфера «потребительских инстинктов», формирование и революционное привнесение институтов меркантилизации социально-экономических отношений противостоят требованиям упорядоченного производства, способствуя усилению противоречий интересов труда и потребления. К числу «внутренних» причин усиления отрицательных аспектов противоречия интересов труда и потребления можно отнести отсутствие должной практики применения коэффициентов трудового участия и несоблюдение системой управления корпорации принципа социальной солидарности. Последний предполагает оптимизацию внутрикорпоративного разделения труда по персональным и функциональным признакам, а также мотивации персонала и системы взаимной социально-экономической ответственности корпорации и ее каждого сотрудника.

Практика зарубежных компаний свидетельствует о наличии в трактовке С. Курганского «организационной социализации», то есть совпадениия ценностей, отношений и норм у работников со средним для предприятия в целом значением. «В таком случае становится возможным говорить о «социальной ренте», которая может быть извлечена за счет дополнительной прибыли, возникающей за счет использования благоприятных условий социальной организации» [5, с. 81]. В свою очередь, количественное и качественное соотнесение активов человеческого капитала на уровне корпорации стимулирует повышение социально-экономической эффективности субъектов общественных отношений и «сглаживает» противоречия в результате диспропорций формирования, использования и воспроизводства человеческого капитала.

Следовательно, необходимо говорить о повышении социальной ответственности корпораций, легитимации социального порядка, что обеспечит повышение степени достоверности прогнозов функционирования системы экономических интересов на корпоративном уровне, достижение оптимума внутрикорпоративной системы мотивации и стимулирования и, как следствие, воспроизводство узкоспециального человеческого капитала.

Выводы. Реализация частных, корпоративных и общественных экономических интересов является взаимоопределяющей. Функционально механизм воспроизводства человеческого капитала корпораций обеспечивается реализацией и разрешением противоречий интересов труда и потребления. К числу причин, усиливающих противоречия интересов труда и потребления на микроуровне, относятся недостаточное практическое использование ко-

эффициентов трудового участия, принципов социальной солидарности, ролевые конфликты субъектов корпоративных отношений.

Структурно человеческий капитал корпораций может быть дифференцирован как общий, специальный и узкоспециальный. Наличие последнего предполагает повышение эффективности управления процессов согласования корпоративных экономических интересов и частных. Разрешение противоречий корпоративных и общественных экономических интересов будет осуществляться посредством социально ориентированного механизма отчуждения прав собственности на составляющие человеческого капитала корпораций.

Не отрицая значимости функционального подхода к анализу системы воспроизводства человеческого капитала, предполагающей количественное обоснование ее инвестиционной составляющей, считаем сегодня более актуальной проблему качественной определенности инвестиций в человеческий капитал. Последняя предполагает учет социокультурных, мотивационных факторов воспроизводства человеческого капитала корпораций, что требует повысить степень согласованности индивидуальных, частных, групповых и корпоративных экономических интересов.

Библиографический список

1. Авдашева С. Бизнес-группы в российской промышленности. // Вопросы экономики. – 2004. - № 5. - С.121-134.
2. Андреева И.В. Экономическая психология. - СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
3. Гибало Н.П., Никитов И.Н., Стимулин А.Н. и др. Система экономических интересов и институты. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2005. – 228 с.
4. Капелюшников Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика. // Вопросы экономики. – 2006. - № 10. – С. 19-40.
5. Курганский С.И. Человеческий каптал: сущность, структура, оценка. - Иркутск: БГЭУП, 2003. – 288 с.
6. Лысков А.Ф. Проблемы инвестирования в человеческий капитал. // Менеджмент в России и за рубежом. - 2005. - № 4. – С. 106-110.
7. Майбуров И.А. Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России. // Мировая экономика и международные отношения. - 2004. - № 4. – с. 3-13.
8. Миронов А.А. Теоретико-методологические основы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал коммерческой фирмы. - М.: ИНИОН, 2004. – 111 с.

Материал поступил в редакцию 28.11.06.

L.V. ZGONNIK

POLITICAL-ECONOMY COMPONENTS OF ADMINISTRATION OF SYSTEM PROMOTE TO CORPORATION HUMAN RESOURCES.

Corporation human resources consist of general, private and special components. Function of corporation human resources have to based on scientific management and conform interests of corporation and personal. Reproduction of special human resources depending on level of social responsibility and optimal development corporation system of motives and incentives.

ЗГОННИК Людмила Владимировна, доцент (2006) кафедры «Экономика» ДГТУ, кандидат экономических наук (2004). Окончила Северо-Кавказскую академию госслужбы (2001).
Область научных интересов: экономические интересы и противоречия, институционализация экономики, воспроизводство человеческого капитала.
Автор более 50 научных работ.
e-mail: zgonnik@mail.ru